**Eine Information für Führungskräfte**

Seit 2004 ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzlich verankert. Im § 167, Abs. 2 SGBIX steht, dass der Arbeitgeber ein BEM anbieten muss, wenn ein Mitarbeiter oder auch Führungskräfte länger als 6 Wochen in der Summe oder am Stück arbeitsunfähig sind. Auch darf der Beschäftigte von sich aus ein BEM anstoßen, ohne dass Fehlzeiten

vorliegen. Ziel ist, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, zukünftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Dazu werden mehrere Gespräche mit einem BEM-Berater bzw. dem BEM-Team geführt. Das genaue Vorgehen hierbei ist in der Betriebsvereinbarung geregelt.

**Wichtig für Sie zu wissen:**

* Die Teilnahme am BEM ist freiwillig.
* BEM ist kein Führungsinstrument. Disziplinarische Aspekte werden hier nicht thematisiert. Wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern über Themen wie Anwesenheit oder Leistung sprechen möchten, sollten Sie dies unmittelbar tun. Die Personalabteilung unterstützt Sie gerne bei spezifischen Fragen.
* BEM ersetzt kein Gesundheits- bzw. Krankenrückkehrgespräch. Ihre eigenen Fürsorgepflichten bleiben vom BEM unberührt. Suchen Sie weiterhin auch zu diesen Fragen das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern.
* Die Gespräche im Rahmen des BEM sind Arbeitszeit.
* Die im BEM gesammelten Daten unterliegen einem strengen Datenschutz. Wenn der BEM-Berater diese an Sie weitergäbe, ohne vorher mit dem Mitarbeiter gesprochen zu haben, würde er sich strafbar machen! Wenn Sie als Führungskraft an BEM-Gesprächen teilnehmen, müssen auch Sie den strikten Datenschutz beachten: Was im BEM besprochen wird, muss im BEM bleiben!
* Während des BEM-Prozesses können auch weitere Personen und Einrichtungen einbezogen werden. Das können z.B. Personen aus dem Bereich Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin sein oder der Betriebsrat oder auch externe Berater vom Integrationsamt sowie Beratungsstellen. Auch diese unterliegen der strikten Verschwiegenheit.
* Wenn Veränderungen bei der Arbeit geplant werden, wird der BEM-Berater oder auch der Mitarbeiter auf Sie zukommen. Diese Veränderungen müssen Sie in der Regel nicht umsetzen. Es empfiehlt sich aber, der Expertise des BEM-Beraters zu vertrauen und sorgfältig zu prüfen, wie die Vorschläge umgesetzt werden können. Oft sind die Lösungen kostenneutral oder es können Zuschüsse beantragt werden.
* Wenn Ihr Mitarbeiter eine stufenweise Wiedereingliederung in Anspruch nimmt, sollte der vom Arzt aufgestellte Plan eingehalten werden. Es handelt sich hierbei um eine ärztliche Verordnung, die nicht ohne Rücksprache mit dem Arzt abgeändert werden darf. Der Mitarbeiter ist in dieser Zeit formal arbeitsunfähig, d.h. es besteht keine Verpflichtung zur Arbeit. Geben Sie Ihren Mitarbeitern besonders in dieser Zeit konstruktive Rückmeldung und eventuell Empfehlungen zur Anpassung des Eingliederungsplans, die er mit dem behandelnden Arzt besprechen kann.

**Ihre Vorteile durch das BEM:**

* Sie bekommen Unterstützung für leistungsgewandelte Mitarbeiter.
* Der Erfahrungsschatz der Mitarbeiter bleibt Ihrem Verantwortungsbereich und dem Unternehmen erhalten.
* Sie bekommen Unterstützung bei der Lösung schwieriger Situationen.
* Die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern wird wiederhergestellt oder gesichert.
* Die Anwesenheitsquote in Ihrem Verantwortungsbereich wird verbessert.
* Lösungen im Einzelfall bieten oft auch Hinweise zur Arbeitsverbesserung für das ganze Team.
* Auch bei aufwendigen Lösungen ergibt sich meist ein betriebswirtschaftlicher Vorteil für das Unternehmen.

*Bei allen Fragen rund um das Thema wenden Sie sich an das BEM-Team – wir helfen Ihnen gerne weiter! Telefon: XXX*